

Ocitáme se ve zvláštní a jedinečné době. Ruku v ruce s technologickými revolucemi se proměňuje i sama společnost, a tak je situace člověka v moderních (možná adekvátněji řečeno postmoderních) společnostech výrazně odlišná od jakékoliv situace v minulosti. Člověk v západních společnostech na jednu stranu požívá výhod, jaké v minulosti byly vyhrazeny jen pro nejužší špičku společnosti (namátkou třeba pravidelná strava, svoboda pohybu, soukromí), na druhou stranu nijak neklesá závislost na ostatních lidech a nutnost spolupráce. Každý člověk se někdy v průběhu svého života, někteří dočasně, jiní dennodenně po celý život, ocitá v situaci, kdy je někým veden nebo naopak někoho vede. Mohli bychom tedy mluvit téměř o antropologických konstantách. Pro pracovní oblast, organizace, které jsou nutně hierarchizované, to platí o to více. Je tedy pochopitelné, že tato oblast je v ohnisku zájmu pracovní psychologie jako aplikované vědy. Současně sledujeme zvýšený zájem o spokojenost zaměstnanců. Ve vysoce konkurenčním prostředí, ve kterém se firmy v současnosti pohybují, je nutno klást důraz na efektivitu. I když vazba spokojenosti například na výkonnost není zcela jednoznačná, zcela jistě souvisí s fluktuací a absentérstvím zaměstnanců, jejichž ekonomický dopad zanedbatelný není. Proto je i toto téma v centru zájmu pracovních psychologů. Domníváme se, že výše uvedené skutečnosti více než dostatečně legitimizují objekt našeho zájmu, jímž je vazba těchto dvou fenoménů. Zajímá nás, jakým způsobem a do jaké míry se odráží styl vedení ve spokojenosti podřízených. V první části se seznámíme s dostupnou literaturou týkající se pracovní spokojenosti a teorií vedení. V druhé části stanovíme výzkumné hypotézy a pokusíme se je ověřit námi provedeným empirickým výzkumem.